



FORMATO

CODIGO
F-GE-018

GESTIÓN ESTRATÉGICA

VERSIÓN 01

PLANES INSTITUCIONALES

FECHA: 14/sep./2023


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

SECRETARIA GENERAL

DIRECCION DE TALENTO HUMANO

LOTERIA DE MEDELLIN

2024

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Lotería de Medellín para el año 2024 ha sido diseñado con base en la información recopilada a través de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la entidad, así como en los resultados obtenidos en la evaluación del clima y cultura organizacional del año 2022. Estas necesidades, identificadas en el ámbito laboral, se enmarcan en el contexto de los nuevos desafíos generados por cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales en el país.


El plan se alinea con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, todos los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano en las entidades públicas, promoviendo principios fundamentales como la integridad y la legalidad para generar resultados positivos.

Dado que el talento humano es el pilar fundamental de la Lotería de Medellín, su bienestar se posiciona como el eje y prioridad institucional. La implementación efectiva de políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos y el fortalecimiento del índice de clima y cultura, así como en el logro de metas institucionales.

La Dirección de Talento Humano, liderando este proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar, estímulos e incentivos para el año 2024. El objetivo es establecer condiciones laborales óptimas que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos. Estas acciones buscan, en concordancia con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, promover la selección, retención y desarrollo de los servidores mediante programas y procesos que incrementen sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida, y al mismo tiempo, contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVO GENERAL

Para la vigencia 2024, mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño de los servidores de la entidad en un 25%, mediante la implementación de programas integrales que promuevan el conocimiento, el esparcimiento y la integración familiar. Estos programas estarán orientados a generar un clima organizacional caracterizado por una mayor motivación y calidez humana en la prestación de servicios, lo cual se medirá a través de una mejora del 30% en las puntuaciones de la encuesta anual de clima organizacional.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023


3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal manera que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.
- Realizar actividades recreativas, lúdicas, deportivas, que permitan promover una vida saludable tanto física como mental.
- Promover y concientizar en los funcionarios la mejora de los hábitos relacionados con el área física, mental y emocional.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.


Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1227 de 2005 en el Capítulo II, artículo 69, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados Públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados Públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos


	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
- Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Ley 1811 de 2016. Artículo 5: Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

5. DIAGNOSTICO

Para el planteamiento del presente Plan se tuvo en cuenta los resultados de clima organizacional 2022 y la “Evaluaciones de satisfacción de eventos F-GH-020” en donde mediante la evaluación se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad.

La medición del riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional arrojaron en términos generales un riesgo bajo, el cual pasó del riesgo alto en el año 2017, a riesgo medio en el año 2018 y a riesgo bajo en el año 2019, en el año 2020 debido a las condiciones de la pandemia no se efectuó medición; y a riesgo bajo en el año 2021, se realizaron las intervenciones a todas las áreas atendiendo las necesidades más relevantes: comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo.


Concepto	2019	2020	2021	2022
Riesgo Psicosocial	Riesgo bajo	Por pandemia COVID-19, no se realizó	Por pandemia COVID-19	Riesgo bajo
Clima Organizacional	Riesgo bajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo
Cultura Organizacional	Riesgo bajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo

Fuente: Evaluación Riesgo, Clima y Cultura Organizacional 2022 - Comfama

Se continuará con el fortalecimiento de la comunicación asertiva, trabajo en equipo y liderazgo.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los servidores de planta de la Lotería de Medellín, independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar. Entendiendo por grupo familiar al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los veinticinco (25) años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

5.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje aborda la adaptación laboral en respuesta a los cambiantes contextos y desafíos actuales, como la adaptación a nuevas circunstancias, el incremento en el volumen y la complejidad del trabajo, así como la extensión de las jornadas laborales, entre otros aspectos relevantes. En este ámbito, se consideran factores tanto intralaborales como extralaborales, enfatizando la importancia del equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y poniendo especial énfasis en la calidad de vida en el entorno laboral. Esta perspectiva integral busca comprender y abordar las múltiples dimensiones que influyen en el bienestar y la eficiencia de los trabajadores en el actual entorno dinámico y exigente.

5.1.1 Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.


5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

5.1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor Público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

5.2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

5.2.1 Higiene mental


Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

5.3 CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad

5.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

5.3.2 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES


Establecer alianzas interinstitucionales que se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

5.4.1 Coordinación interinstitucional

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

5.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

5.5.1 Creación de ecosistemas digitales

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

6. INCENTIVOS Y BENEFICIOS

6.1 TIPOS DE INCENTIVO

Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. Los incentivos pecuniarios estarán dirigidos al reconocimiento económico de los mejores equipos de trabajo; el cual se constituirá de acuerdo con los criterios de la entidad y la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.


Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles.

La Lotería de Medellín ofrecerá los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el efecto:

- Destacar el día del Servicio y Servidor público.
- Estímulo de un (1) día libre por el cumpleaños.
- Estimulo de un (1) día libre por antigüedad de servicio por ciclos de 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años de servicio.
- Estímulo de un (1) día libre por hacer parte de los comités (Convivencia Laboral, COPASST, Brigada de Emergencia).
- Estímulo de un (1) día libre por participar en auditorías internas de calidad como auditor.
- Estimulo de un (1) día libre por participar en el concurso de ideas innovadoras.
- Estímulo de un (1) día libre por mudanza.
- Estímulo de un (1) día libre por graduación.

6.1.2 Beneficio educativo para los empleados y auxilio escolar

Podrán ser beneficiarios del beneficio educativo los trabajadores oficiales y empleados de Libre Nombramiento y Remoción, el trabajador oficial que se matricule en estudios de Educación

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

Superior formal por ciclos propedéuticos de los niveles técnico, tecnológico y profesional; podrá continuar inmediatamente con el ciclo siguiente hasta ser profesional en la misma área de estudio, sin tener que esperar dos (2) años para acceder al beneficio educativo.

Igualmente, la LOTERÍA DE MEDELLÍN continuará entregando el beneficio educativo a los trabajadores oficiales que se inscriban en programas de pregrado, siempre y cuando dichos programas sean consistentes con cualquier perfil profesional de los cargos de la empresa.

Los trabajadores oficiales que hayan cursado una especialización y deseen continuar con el estudio de una maestría, podrán hacerlo sin esperar los (2) años establecidos en el Acuerdo 01 de 2017, siempre y cuando se le reconozcan materias cursadas en el posgrado.

6.1.3 Beneficio de auxilio escolar

La LOTERÍA DE MEDELLÍN otorgará un auxilio anual de un salario mínimo mensual legal vigente para el estudio de hasta un (1) hijo de los servidores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este auxilio se pagará en la primera quincena de enero el 50% y la primera quincena de junio el 50%.


El trabajador deberá aportar el registro civil del hijo y la liquidación de la matrícula y/o certificado de estudio.

El auxilio escolar aplicará para preescolar, primaria, bachillerato, pregrado, carrera profesional, técnica o tecnológica y hasta que el hijo cumpla 25 años y/o se gradúe.

La Dirección de Talento Humano, será el encargado de consolidar todas las solicitudes para la elaboración de un informe que contenga la relación de los empleados beneficiarios del beneficio educativo de los hijos(as).

Educación Formal

Otorgamiento de beneficios educativos: 90% para Estudios Técnicos; 80% Tecnológico; 70% Universitario y Especialización y 50% Maestría del valor de la matrícula, para quienes tengan más de un (1) año en la entidad y 2 años para maestría.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

6.1.4 Beneficio por incapacidad

Cuando un trabajador oficial esté incapacitado tendrá un beneficio fijado así: entre el día 8 y el día 180 de incapacidad, la LOTERÍA DE MEDELLÍN reconocerá el 33% de la asignación básica mensual del trabajador.

6.1.5 Beneficio exequial

La LOTERÍA DE MEDELLÍN contratará una póliza colectiva que cubra los servicios exequiales del trabajador y su grupo familiar básico, de la cual La LOTERÍA DE MEDELLÍN cubrirá el 75% de su valor y el trabajador el 25% restante. Este auxilio no constituye salario.

6.1.6 Beneficio para lentes y montura


En caso de que el oftalmólogo u optómetra tratante del afiliado el trabajador o si en el examen ocupacional anual realizado por la LOTERÍA DE MEDELLÍN se ordene lentes por primera vez o le ordene un cambio de fórmula, la LOTERÍA DE MEDELLÍN reconocerá a los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio para lentes y montura hasta por la suma de trescientos cincuenta mil pesos m/l (\$350.000) y hasta 2 veces al año presentando factura y fórmula médica y se actualizarán anualmente con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) por cada uno de los años de vigencia de la presente convención. Este auxilio no constituye salario.

6.1.7 Beneficio por nacimiento de hijo

En caso del nacimiento de un hijo, La LOTERÍA DE MEDELLÍN, pagará al trabajador un auxilio equivalente a medio (0.5) salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con la reglamentación que expida La LOTERÍA DE MEDELLÍN. Este auxilio no constituye salario.

6.1.8 Beneficio por matrimonio

En caso de matrimonio que produzca efectos civiles frente al Estado Colombiano, la LOTERÍA DE MEDELLÍN otorgará a los trabajadores un auxilio equivalente a un (1) salario mínimo legal

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

mensual vigente, por una sola vez, de acuerdo con la reglamentación que expida la empresa. Este auxilio no constituye salario.

6.1.9 Beneficio de vivienda

Este beneficio de otorgará a los servidores vinculados a partir de un (1) año de servicio en la entidad.

El programa de préstamos de vivienda en la Lotería Medellín, establece un piso y un techo de la tasa de interés. En consecuencia, se establecerá que la tasa mínima de interés será del 3% efectivo anual cuando el IPC este por debajo de este mínimo y un máximo del 6% efectivo anual cuando el IPC supere este valor máximo.

6.1.10 Auxilio de vestuario

La Lotería de Medellín pagará a los trabajadores oficiales que perciban hasta dos salarios mínimos, un auxilio para el vestuario, representado en un bono para ser utilizado en almacenes de cadena, equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de un salario mínimo mensual legal vigente, dos veces al año, que se pagarán en la primera semana de junio y diciembre.

7. ENTIDAD DE APOYO


Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

8. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con el presupuesto de la Lotería de Medellín.

9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023


futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cobertura	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar e Incentivos / Nro. total de servidores públicos
Cumplimiento	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas
Satisfacción	Aplicación de la evaluación de satisfacción


10. EVALUACIÓN

Dirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2024, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.


	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

11. CRONOGRAMA


ACTIVIDAD/MES	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL													
Factores Psicosociales													
Eventos deportivos recreacionales	Auxilio del 50% del valor de la mensualidad para una práctica deportiva.												
	Carrera y/o maratones												
Eventos artísticos y culturales	Cierre de Gestión												
	Novena de Aguinaldos												
	Bienvenida la navidad												
Capacitaciones en artes artesánias	Taller lúdico, convenio matrículas empresariales con la caja de compensación												
Teletrabajo/Trabajo virtual casa	Socialización Teletrabajo / trabajo en casa.												
Bienestar espiritual	Clase de meditación, yoga, mindfulness.												
Equilibrio entre la vida laboral y familiar													
Horarios flexibles para los servidores públicos	Socialización horarios flexible												
Día de la familia	Actividad día de la familia												
Día de la Niñez y recreación	Celebración día de los niñ@s												
	Celebración de Halloween												

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

ACTIVIDAD/MES	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Reconocimiento de un auxilio equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez, que produzca efectos civiles frente al Estado Colombiano.												
Calidad de vida laboral													
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Conmemorar Día del Servidor Público												
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Reconocimiento según profesión												
	Reconocimiento día de la secretaria												
Celebración del día del Trabajo Decente	Conmemorar Día del Trabajo Decente												
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.	Taller Seminario Pre-pensionados												
Programas de estímulos e incentivos.	Otorgar auxilio educativo												
Celebración de cumpleaños	Día libre remunerado												
	Tarjeta de Cumpleaños												
Entorno laboral saludable	Semana de la Salud												

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

ACTIVIDAD/MES	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Reglamentación en la promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y a pie	Lotería en Bici y a pie												
Bilingüismo													
EJE 2: SALUD MENTAL													
Higiene Mental													
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Programa PositivaMente												
Estrategias de trabajo bajo presión	Socialización Área Protegida												
	Estrategias de trabajo bajo presión												
Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud													
Asesoría psicológica	personalizado (Psicología)												
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL													
Fomento De La Inclusión, Diversidad Y Representatividad													
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Capacitación en Igualdad de Género												
Prevención a situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder													
Actividades de identificación y detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y													
Abuso de poder	Socialización de procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.												
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES													

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

ACTIVIDAD/MES	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Coordinación Interinstitucional													
	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades.												
	Socialización programa SERVIMOS												
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar													
Ejecutar prácticas de clima laboral (liderazgo) y cultura organizacional.	Escuela de Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflicto												
	Caracterización Cultura Lotería de Medellín												